

**PENGARUH DISIPLIN KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BMT AL MUSAHBIHIN KOMPLEK TASBIH MEDAN
SKRIPSI**

*Di ajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat
guna memperoleh gelar sarjana Manajemen Bisnis Syariah " SE "
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh :

FEBRI ANSHA LUBIS
1501280014



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

FAKULTAS AGAMA ISLAM

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BMT AL MUSABBIN KOMPELEK TASBIH
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

M.FEBRY ANSHA LUBIS

NPM: 1501280014

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pembimbing

Dr. HJ Maya Sari SE, M. AK

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah ini kupersembahkan kepada kedua orangtua tercintaku

Ayahanda MHD kepler lubisdan Ibunda jumilah daulay

Kakanda nevi ramadani

*Saudara yang senantiasa mendoakan dan memberi semangat dengan linangan
air mata setiap langkah*

Serta Seluruh Keluarga Tercintaku

Yang tidak pernah lekang selalu memberikan do'a kesuksesan

Dan keberhasilan bagi diriku

Motto:

*Waktu memang tidak bisa di ulang tapi hari esok bisa di
perbaiki untuk selangkah menuju hasil yang lebih baik
dari hari yang telah kita lewati*

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Febry Ansha Lubis

NPM : 1501280014

Jenjang Pendidikan : Strata satu (S1)

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul: **Pengaruh Disiplin kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Al Musabbhin Komplek Tasbih Medan** Merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiatisme, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 13 Maret 2019

Menyatakan



M. Febry Ansha Lubis

NPM: 1501280014

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

PENGARUH DISIPLIN KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BMT AL MUSABBIN KOMPLEK TASBIH MEDAN

Oleh:

M.FEBRY ANSHA LUBIS

NPM: 1501280014

*Telah Selesai diberikan bimbingan dalam penelitian skripsi sehingga naskah
skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan
dalam ujian skripsi*

Medan, 13 Maret 2019
Pembimbing

Dr. HJ Maya Sari SE, M. AK

FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019

Medan, 13 Maret 2019

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (Tiga) eksemplar
Hal : Skripsi a.n M. Febry Ansha Lubis
Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU
Di-

Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seluruhnya terhadap skripsi mahasiswa a.n M. Febry Ansha Lubis yang berjudul: Pengaruh Disiplin Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Al Musabblin Komplek Tasbih Medan Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqasah untuk mendapat Gelar Sarjana Strata Satu (S 1) dalam Ilmu Manajemen Bisnis Syariah Pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, 12 Maret 2019

Pembimbing

Dr. HJ Maya Sari SE, M. AK

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya



Unggul Cerdas & Terpercaya

Bila menandatangani surat ini agar dicatatkan
Nama dan tugasnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id

E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : M. FEBRIANSYAH LUBIS

Npm : 1501280014

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
BMT Al-Musabbihin Komplek Tasbih Medan

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan
skripsi.

Medan, 14 Maret 2019

Pembimbing Skripsi

Dr. Hj. Maya Sari, SE, M.Ak

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Dekan
Fakultas Agama Islam

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah

Dr. Muhammad Qorih, MA

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

**PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA**

Nomor : 158 th. 1987

Nomor : 0543bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	de

ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	esdan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	Ain	‘	Komentar
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamza	ʾ	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monofong dan vokal rangkap atau diftong:

a. Vokal tunggal

vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabung Huruf	Nama
ى	fathah dan ya	AI	a dan i
و	fathah dan waw	Au	a dan u

Contoh:

- kataba: كتب
- fa'ala: لعف

- kaifa: كيف

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ي	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و ـ	ḍammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- qāla : قل
- ramā : رم
- qīla : قيل

d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

1) Ta marbūtah hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan ḍammah, transliterasinya (t).

2) Ta marbūtah mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

- rauḍah al-aṭfāl - rauḍatul aṭfāl: لروضةالطف

- al-Madīnah al-munawwarah : غروندمانيدملا
- ṭalḥah: طلحة

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda tasydid tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- rabbanā: ربنا
- nazzala: نزل
- al-birr: ربلا
- al-hajj: خحلا
- nu'ima: نعم

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda scmpang.

Contoh:

- ar-rajulu: لرجلا
- as-sayyidatu: قسمللا

- asy-syamsu: سَمْسًا
- al-qalamu: قَلَمًا
- al-jalalu: لَجَلًا

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- ta'khuzūna: تَاخْذُونَ
- an-nau': الْنَوءْ
- syai'un: شَيْءٌ
- inna: اِنْ
- umirtu: اُمِرْتُ
- akala: اَكَلْ

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama itu huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasūl
- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilallażibibakkatamubarakan

- Syahru Ramadan al-laz^unzilafihi al-Qur'anu
- Syahru Ramadanal-laziunzilafihil-Qur'anu
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naşrunminallahi wafathunqarib
- Lillahi al-amrujami'an
- Lillahil-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in 'alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid.

ABSTRAK

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, oleh karena itu tenaga kerja yang ada perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya sehingga mampu mencapai apa yang menjadi tuntutan perusahaan. Salah satu cara yang tepat adalah dengan adanya disiplin kerja sebagai acuan bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi atau kinerja diperusahaan. Penelitian ini berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan BMT Al-Musabbihin Kota Medan. Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan dan kinerja karyawan, serta untuk mengetahui seberapa kuat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya peraturan-peraturan yang tegas dan adil yang dilakukan perusahaan, dapat memacu kesadaran karyawan untuk lebih meningkatkan disiplin kerjanya sehingga prestasi atau kinerjanya dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang mencakup penyebaran kuesioner. Responden yang ditetapkan adalah karyawan BMT Al-Musabbihin Kota Medan dengan jumlah sampel 20 (dua puluh) responden. Teknik pengolahan data yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kedua variabel adalah dengan menggunakan regresi linear berganda. Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengujian hipotesis menggunakan uji statistik t. Berdasarkan kuesioner yang disebarkan pada karyawan BMT Al-Musabbihin Kota Medan, didapat hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} = 12.8$ dan $F_{tabel} 4.41$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja isalami terhadap kinerja karyawan pada BMT Al-Musabbihin kota Medan. Dengan demikian bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan pada BMT Al-Musabbihin Kota Medan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja Islami, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources have a very important role in a company, therefore the existing workforce needs to be maintained and developed so that they are able to achieve what the company demands. One appropriate way is to have work discipline as a reference for employees to improve performance or performance in the company. This study entitled The Effect of Islamic Work Discipline on the Employee Performance of BMT Al-Musabbihin in Medan City. This research was conducted with the intention to find out how employee work discipline and employee performance, and to find out how strong the relationship of work discipline to employee performance. With the existence of strict and fair regulations carried out by the company, it can spur employees' awareness to further improve their work discipline so that their performance or performance can be improved and company goals can be achieved. Data collection techniques used in this study were library research and field research which included questionnaires. The respondents who were assigned were employees of BMT Al-Musabbihin in Medan City with a sample of 20 (twenty) respondents. Data processing techniques used to determine whether there is a relationship between the two variables is by using multiple linear regression. Multiple linear regression is used to determine how much influence the work discipline has on employee performance, and hypothesis testing using statistical tests t. Based on a questionnaire distributed to BMT Al-Musabbihin employees in Medan City, the results showed that work discipline has a fairly strong relationship with employee performance, this is indicated by the value of $F_{count} = 12.8$ and $F_{table} 4.41$. This shows that H_0 is rejected and H_a is accepted thus it can be concluded that simultaneously there is an influence between the disciplinary variables of natural work on employee performance at BMT Al-Musabbihin, Medan. Thus that work discipline has a strong relationship to the performance of employees at BMT Al-Musabbihin, Medan City.

Keywords: *Disiplin Kerja Islami, Kinerja Karyawan*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT AL MUSABBIHIN”** Shalawat serta salam penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai pembawa rahmat, petunjuk serta nikmat kepada manusia, yang telah membawa manusia dari alam kegelapan kealam yang benderang seperti saat ini. Semoga penulis mendapat syafa'at di akhirat kelak.

Tujuan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini adalah untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat guna memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah. Penulis juga menyadari sepenuhnya bahwa penyelesaian skripsi ini berkata dan kerja sama berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua penulis, MHD KEPLER LUBIS dan Ibu JUMILAH DAULAY, yang telah memberikan dukungan dan support berupa moril dan materi sehingga saya menyelesaikan program studi yang saya jalani.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP. ,sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib, M.A.,sebagai Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zailani, M.A., sebagai Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Munawir Pasaribu, S.Pd.I, M.A.,sebagai Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Isra Hayati S.Pd, M.Si., sebagai Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

dan dosen pembimbing penulis yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Proposal ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dari pihak-pihak yang terkait. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan penulis agar skripsi ini menjadi lebih sempurna dan bermanfaat bagi semua pihak dikemudian hari khususnya untuk adik-adik kelas dan kepada diri penulis sendiri.

Medan, Ferbruari2019

Penulis

M. FEBRYANSYAH LUBIS

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LatarBelakangMasalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORITIS.....	9
A. Kajian Pustaka	9
B. Penelitian Terdahulu	10
C. Sumber Daya Manusia	11
D. Disiplin Kerja	12
a. Arti penting disiplin kerja.....	13
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.....	14
c. Indikator disiplin kerja Islami	17
E. Kerja Islami	17
F. Kinerja Karyawan.....	18
a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	20
b. Cara meningkatkan kinerja.....	20
c. Indikator kinerja karyawan.....	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22

A. Pendekatan Penelitian	22
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	22
C. Populasi, Sampel dan Teknik Penelitian.....	23
D. Sumber Data Variabel dan Skala Pengukuran	25
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
F. Teknik Analisis Data	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
A. Sejarah Singkat BMT Al-Musabbihin	33
B. Karakteristik Responden.....	22
a. Tanggapan Responden Penelitian	35
b. Responden Terhadap Variabel Kerja	36
c. Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	38
d. Regresi Linear Berganda.....	40
e. Uji Simultan (Uji F)	41
f. Uji Parsial (Uji t).....	42
C. Pembahasan.....	42
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	43
A. Kesimpulan	43
B. Saran	44
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

NomorTabel	JudulTabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu		9
Tabel2.1 Factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan		20
Tabel 3.2 Rencana Kegiatan Penelitian		24
Tabel 3.3 Skala Penelitian.....		27
Tabel4.1 Karakteristik Responden.....		34
Tabel4.2 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja		37
Tabel4.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja.....		38
Tabel4.4 Analisis Linier Berganda		40
Tabel4.5 Uji simultan.....		41
Tabel4.6 Skala Penelitian.....		27

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar2.1	Kerangka Berfikir	24
Gambar3.1	Model Persamaan Regresi Sederhana	29

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam berbagai sektor pembangunan, didalam perusahaan sendiri, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting disamping sumber daya manusia pada perusahaan mengakibatkan sebuah perusahaan atau organisasi harus mengalokasikan sejumlah dana untuk peningkatan sumber daya manusia tersebut. Disiplin kerja pada dasarnya adalah mencerminkan sejauh mana tanggung jawab yang dimiliki seorang tanggung jawab dalam menjalankan tugas tugasnya yang di berikan. Disiplin kerja diartikan antara lain jika karyawan selalu datang dan pulang pada waktunya , mengerjakan semua pekerjaan nya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Disiplin kerja adalah suatu alat di gunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sutau perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.¹

¹ Rivai, Disiplin Kerja Islami (Bandung : Rajawali Pers 2011) hal. 825

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang ditetapkan.²

Untuk memiliki komitmen yang bagus dan baik pada suatu organisasi atau perusahaan, pegawai harus menerapkan disiplin kerja islami dalam menjalankan pekerjaannya. Disiplin kerja dalam islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang muslim, bahwa kerja mempunyai hubungan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh ridho Allah swt. Berkaitan dengan disiplin kerja islami penting untuk ditegaskan.

Disiplin kerja islami melahirkan keyakinan mendalam bahwa sanya bekerja bukan hanya untuk mencapai tujuan duniawi saja, melainkan juga sebagai suatu sarana memfasilitasi dirinya untuk beramal shaleh karena memiliki nilai ibadah yang tinggi. Kerja dalam islam mengajarkan untuk senantiasa melakukan dengan pekerjaan dengan sebaik-baiknya guna menunjang kehidupan pribadi dan keluarga untuk mencapai kesuksesan dunia dan maupun akhirat. Allah telah menjamin semua rezeki makhluk-mahkluknya yang telah Ia ciptakan di dunia, oleh karena itu bekerja merupakan bentuk rasa syukur atas sumber daya yang telah Allah berikan dan memacu setiap muslim agar mengelola sumber daya yang ada dengan sebaik-baiknya.

Abdullah mengemukakan, dalam perspektif islam, kerja merupakan kodrat hidup manusia sekaligus cara memperoleh kebahagiaan di dunia akhirat. Kerja juga menjadi jalan utama mendekatkan diri kepada

² Sinambela, Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implementasi (Yogyakarta: Graha Ilmu 2012) hal. 200

Allah SWT. Kedudukannya dalam islam amat tinggi, yakni menempati peringkat kedua setelah iman. Keja juga dapat menghapus dosa. Rauf Syalabiy mengemukakan sejumlah ayat Al-Qur'an yang secara esensial mendorong disiplin kerja islami. Terjemahannya sebagai berikut :



وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتَرْثُونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

“Katakanlah: bekerjalah kamu, niscaya Allah akan melihat pekerjaanmu serta Rasulnya dan orang-orang beriman..” (QS At- Taubah/9:105).



هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۚ وَإِلَيْهِ
النُّشُورُ

“... maka berjalanlah kamu di berbagai penjuru dan makanlah rizki Allah...” (QS Al- Mulk/67:15). Berjalan disini tentunya mengandung arti perintah untuk berusaha dan bekerja dalam rangka mencari rizki.

“Barang siapa mengerjakan kebaikan baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan ia beriman, niscaya kami berikam kepadanya kehidupan yang baik dari apa yang telah mereka amalkan.

Masalah yang ditemukan pada BMT AL-Musabhin adalah masih banyak pegawai yang datang terlambat ke kantor dan lebih cepat meninggalkan ruangan sebelum waktunya jam istirahat. pada jam istirahat siang juga terlambat kembali kekantor untuk melakukan aktivitas. Dimana pegawai atau karyawan datang terlambat tidak langsung melakukan aktivitas atau pekerjaan yang ditujukan kepada karyawan tersebut. Hal

iniilah yang perlu mendapat perhatian dari pihak pemimpin agar dapat secepat mungkin untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Selain masalah disiplin kerja tersebut masih terlihat juga permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang belum memuaskan, seperti beberapa pegawai terlihat acuh terhadap pekerjaan yang dihadapi. Dimana pegawai tidak berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan untuk menyelesaikan sesegera mungkin. Kinerja adalah hasil suatu tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dalam berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Dengan demikian, peneliti melihat bahwa masalah disiplin kerja terhadap kinerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting didalam suatu perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul skripsi **“Pengaruh Disiplin Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT AL-Musabbhin Komplek Tasbi Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya , maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja dari beberapa pegawai terlihat dari pegawai yang kurang peduli dengan pekerjaan yang di berikan pemimpin.

2. adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor dan beberapa pegawai yang meninggalkan kantor sebelum jam istirahat.
3. Kurangnya dorongan dari pemimpin kepada karyawan sehingga karyawan tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

1.3 Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BMT AL Musabbihin
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT AL Musabbihin
3. Bagaimana mengetahui pengaruh disiplin kerja islami dalam mencapai tujuan perusahaan

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja islami terhadap kinerja karyawan pada BMT AL-Musabbihin
2. Bagaimana pengaruh kinerja islami terhadap kinerja karyawan di BMT AL Musabbihin
3. Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan untuk dan dapat meyakinkan nasabah untuk menabung di BMT AL-Musabbihin

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penyusunan skripsi ini adalah :

1. Meningkatkan disiplin karyawan pada BMT AL MUSABBIHIN
2. Dapat menerapkan disiplin kerja islami pada BMT AL MUSABBIHIN sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan.
3. Hasil dari penelitian ini di harapkan menambah informasi dan refrensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal ini membagi pembahasan kedalam beberapa bab yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi gambaran umum untuk memberikan tentang arah penelitian yang di lakukan , meliputi : Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Sistematika Penulisan

BAB II : LANDASAN TEORITIS

Pada bab ini menerpkan teori teori dari hasil penelitian terdahulu yang relevan meliputi : Kajian Pustaka, Kajian Penelitian terdahulu

BAB III

:METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini pada dasarnya mengungkapkan sejumlah cara yang memuat uraian tentang metode dan langkah-langkah penelitian secara operasional, yang meliputi: Rencana Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian, Tahapan Penelitian, Data dan Sumber Data, Teknik Analisis Data, Pemeriksaan Keabsahan Temuan.

BAB IV

: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan : Deskripsi Penelitian, Temuan Penelitian, Pembahasan

BAB V

: PENUTUP

Pada bab ini berisi Simpulan, Saran dan Rekomendasi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

Dalam kajian putaka ini peneliti akan membahas teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teori-teori yang akan dibahas yaitu tentang kinerja karyawan, disiplin kerja, disiplin, kerja islami dan sumber daya manusia. Sumber yang digunakan adalah jurnal, karya ilmiah dan sebagainya.

1. Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan pekerjaannya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, suatu proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana ³hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam

³Sedarmayanti, Pengembangan Kepribadian Pegawai, (Bandung; Mandar Maju, 2010) hal. 260

mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui strategis suatu organisasi.⁴

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Kinerja karyawan adalah merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Berikut ini adalah penjelasan seputar tentang kinerja karyawan. Menurut Armstrong dan Buron dalam buku mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per satuan periode waktu pada pelaksanaan tugas kerjanya seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵

a. Factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

⁴ Moeheriono, Pengaruh Kinerja Berbasis Kompetensi, (Bandung: Raja Wali Pers 2012) hal. 95

⁵ Menurut Armstrong dan Buron dalam buku Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta 2012) hal.

**Tabel 2.2 Factor-faktor yang mempengaruhi kinerja
karyawan**

	Internal	Eksternal
<p align="center">Kinerja</p> <p>Baik</p>	<p align="center">-Kemampuan tinggi</p> <p align="center">-Kerja keras</p>	<p align="center">-</p> <p>Pekerjaan mudah</p> <p align="center">-Nasib baik</p> <p align="center">-Bantuan dari rekan-rekan</p> <p align="center">-</p> <p>Pemimpin yang baik</p>
<p align="center">Kinerja</p> <p>Buruk</p>	<p align="center">-Kemampuan rendah</p> <p align="center">-Upaya sedikit</p>	<p align="center">-</p> <p>Pekerjaan sulit</p> <p align="center">-Nasib buruk</p> <p align="center">-rekan-rekan kerja tidak produktif</p> <p align="center">-</p> <p>pemimpin yang tidak simpatik</p>

b. Cara untuk meningkatkan kinerja

Adapun cara meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

1. Diagnosis

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik - tekniknya : refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar - komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar - dasar keputusan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab - penyebab kinerja.

2. Pelatihan

Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

3. Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit. Jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

6. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

2. Pengertian Disiplin Kerja

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang di tetapkan kepadanya akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan. Demikian juga dalam kehidupan suatu perusahaan yang sangat membutuhkan keketatan dari anggota –anggotanya pada peraturan. Dengan kata lain, Disiplin kerja pada Karyawan sangat di butuhkan, pada karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar di capai apa bila tidak ada disiplin kerja.

Selain itu, perusahaan sendiri harus mengushakan agar perusahaan bersifat jelas, mudah di pahami adil, yaitu baik bagi pemimpin dan adil, yaitu baik bagi pemimpin tinggi maupun karyawan yang terendah

Mengartikan disiplin kerja sesuatu kekutan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.⁶

Disiplin mempunyai dua pengertian, yaitu : pertama, melibatkan atau belajar mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman.

⁶Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta; Kencana Media Group 2009) hal.

Kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap perilaku kesalahan.⁷

Disiplin kerja adalah sifat kesediaan untuk mentaati norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.⁸

Dari beberapa pendapat tersebut dapat diartikan bahwa yang dimaksud disiplin kerja sikap hormat kepada ketetapan perusahaan, yang ada di dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan

a. Arti penting Disiplin kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin kerja adalah. Salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan disiplin untuk meningkatkan efisiensi maksimal mungkin dengan cara menegakkan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perangkat kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian.

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan ketidaktepatan yang disebabkan kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang terlambatan. Disiplin kerja yang terlambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk

⁸Singodimedjo, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta; Kencana 2002)

mengatasi pendapatan pegawai menegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan disiplin itu lebih baik dari pada program pendisiplinan yang paling memuaskan, namun disiplin itu sendiri menjadi penting Karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi manfaatnya baik kepentingan pribadi baik maupun bagi karyawan Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadatan serta mengembangkan dan tenaga pemikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno (2009,hal 89) mengatakan bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang di peroleh karyawan.kebiasan itu di tentukan oleh pemimpin,baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi karena itu,untuk mendapatkan disiplin pribadi yang baik maka pemimpin harus membrikan kepemimpinan yang baik pula''⁹

Menurut singodimejo dalam sutrisno (2009,hal 89-92) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalah sebagai berikut:

⁹Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta; Kencana Media Group 2009) hal.

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin para karyawan yang akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa dapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah berkontribusi bagi perusahaan. bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali. Karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakan disiplin kerja dirinya dan bagaimana ia mengendalikan dirinya dari ucapannya dan perbuatannya. perbuatannya dan sikap dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan

3. Adanya tidak aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin akan tidak terlaksanakan dalam perusahaan bila tidak aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan peraturan. di buat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila seorang karyawan melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang di buatnya

5. Adanya tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu ada pengawasan yang mengarahkan kepada karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan

6. Ada tidaknya perhatian para karyawan

Karyawan adalah mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya penerimaan kompensasi yang sangat tinggi, pekerjaan yang menantang tetapi mereka juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka juga ingin didengar dan dicari jalan keluarnya

7. Diciptakannya kebiasaan kebiasaan yang mendukung tegaknya

Displin

- a. saling menghormati, bila ketemu di lingkungan kerja
- b. Melontarkan pujian sesuai tempat dan waktu
- c. Sering menginutiruksikan pujian sesuai tempat dan tepat waktu
- d. Memberi tahukan bila ingin meninggalkan tempat dan waktu kepada rekan kerja

c. Indikator Displin Kerja Islami

Indikator kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan kegiatan/ usaha yang telah ditetapkan diukur secara kuantitatif dan kualitatif. Menurut Zadjuli (2006), islam mempunyai indikator dalam bekerja:

1. Bekerja karena Allah
2. Dalam bekerja harus memberikan kaidah/norma/syariah secara totalitas
3. Motivasi kerja adalah mencari keberuntungan dunia dan akhirat
4. Dalam bekerja dituntut penerapan azaz efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan.
5. Menjaga keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan setelah berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.

3. Kerja Islami

Dalam kamus besar bahasa Indonesia disiplin kerja adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan social, jadi pengertian etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.

Etos kerja muslim didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh. Sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, melainkan sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah yang didera kerinduan untuk menjadikan dirinya sebagai sosok yang dapat dipercaya, menampilkan dirinya sebagai manusia yang amanah, menunjukkan sikap pengabdian sebagaimana firman Allah, “Dan tidak

Aku menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku”, (QS. adz-Dzaariyat : 56).

Menurut Rizk dalam Marri, et al, definisi kerja islami sebagai berikut: “ kerja islami adalah orientasi terhadap pekerjaan, dan pendekatan itu sebagai kebijakan dalam kehidupan manusia. Islam menempatkan pemahaman setinggi-tingginya pada nilai-nilai etika seperti mengatur semua aspek kehidupan.

4. Sumber Daya Manusia

Menejalsakan bahwa untuk mendefenisikan sumber daya manusia perlu pemahaman dua fungsi , antara lain fungsi menejerial dan fungsi oprasional. Berdasarkan sumber daya sumber daya yang ada pada organisasi, maka manajemen dapat dibagi kedalam sumber daya manusia, keuangan, operasi/produksi, dan pemasara. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia akan berkaitan dengan setiap bidang manajemen. Manajemen sumber daya manusai melakukan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengerakan dan pengawasan berbagai fungsi operasionalnya untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian pula, manajemen-manajemen bidang lainnya melakukan hal yang sama pada arah yang berbeda, tetapi memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.¹⁰

B. Penelitian Terdahulu

¹⁰Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta; Erlangga 2012) hal. 5

Penelitian terdahulu adalah upaya untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya, disamping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas penelitian. Kajian yang mempunyai relasi atau keterkaitan dengan penelitian ini antara lain:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

o	Judul Penelitian	Hasil	Kekeliruan
	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM. Zainul Hidayat MM	Hasil penelitian hipotesa pertama menyatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja	Perlunya peningkatan perhatian dan kebijakan terhadap disiplin kerja bagi karyawan hal ini mendukung bahwa disiplin kerja kebutuhannya bagi karyawan
	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit	Hasil penelitian ini pertama disiplin kerja secara simultan dan	Pertama agar mencapai tujuan yang diinginkan pertama instansi

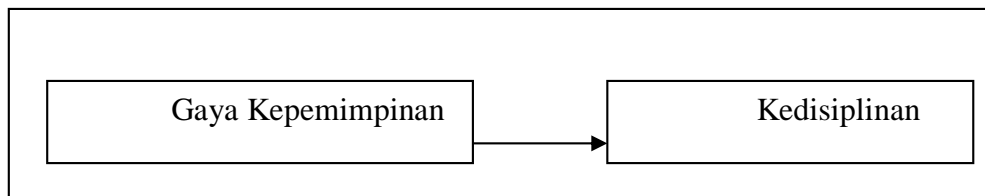
	Umum. Agung Setiawan	parsial tidak terpengaruh terhadap kinerja karyawan	harus teteap manjaga kedisiplinan karyawan
	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Persero Gusti Agung Ayu, Maya Praba Sari dan Igusti Salit Ketut	Hasil analisis menunjukkan variabel motivasi disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja, dan komunikasi yang berpengaruh signipikan secara simultan dan parsial	Pihak manajemen agar dapat memperhatikan variabel motivasi kerja dalam hal gaji atau bonus yang diberikan kepada karyawan.

C. Kerangka Berfikir

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, agar bisa mewujudkan tujuan perusahaan, sumber daya manusia yang mereka miliki

harus berkualitas dan profesional. Berdasarkan deskripsi teori dengan penelitian yang relevan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Islami sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Kepemimpinan Islami dalam sebuah perusahaan jika diterapkan dengan baik maka akan menghasilkan hasil yang positif bagi perusahaan dan karyawan, dan pembangkit semangat bagi para karyawan.

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah Hipotesis (*hypo* = sebelum; *thesis* = pernyataan, pendapat) merupakan suatu pernyataan yang diungkapkan saat belum mengetahui kebenarannya, tetapi memungkinkan untuk diuji kenyataan empirisnya¹¹.

Oleh karena itu, untuk menjawab permasalahan yang telah dikemukakan, penulis membuat hipotesis jika Gaya Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap Kedisiplinan kerja karyawan.

¹¹W.Gulo, *Metodologi Penelitian* (Salatiga : Grasindo, 2000), h.56.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini ,penulis menggunakan penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menjeaskan bagaimana pengararuh disiplin kerja islami terhadap kinerja karyawan mampu menjadi lebih baik atau tidak.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan di BMT Al Musabbihin Komplek Tasbih medan kecamatan Medan Sunggal JL. Ringrud Blok C No. 99

2. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian selama 4 bulan yaitu Desember 2018 sampai dengan Maret 2019. Lokasi penelitian ini dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 1 Rencana Kegiatan Penelitian

Keterangan	2018 -2019																			
	Desember				Januari				Februari				Maret				April			
Pengajuan Judul																				
Penyusunan Proposal																				
Bimbingan Proposal																				
Seminar Proposal																				
Pengumpulan Data																				
Bimbingan Skripsi																				
Sidang Skripsi																				

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan totalitas dari subjek penelitian. Populasi adalah wilayah umum yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

kemudian di tarik kesimpulan. Populasi yang digunakan peneliti adalah semua karyawan BMT AL MUSABBIHIN yaitu sejumlah 20 orang¹²

2. Sampel

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel dalam suatu penelitian. Teknik sampling di bagi menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap anggota populasi yang dipilih untuk menjadi anggota sampel. Sedangkan *nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan data sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.¹³

3. Teknik Penelitian

Sampel penelitian merupakan bagian dari populasi yang diambil atau ditentukan berdasarkan karakteristik dan teknik tertentu. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar bersifat representatif. Representatif maksudnya sampel yang diambil benar-benar mewakili dan menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya untuk menentukan besarnya sampel yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah semua

¹² Tony Wijaya, Metodologi Penelitian, Ekonomi dan Bisnis (Yogyakarta; Graha Ilmu, 2013) hal. 7

¹³ Sugiono, Metode Penelitian Kombinasi (Bandung; Alfabeta, 2013) hal. 121-125

karyawan BMT AL MUSABBIHIN yang berjumlah 20 orang sebagai Responden.¹⁴

D. Sumber Data Variabel dan Sekala Pengukuran

1. Data merupakan bahan mentah yang apabila diolah baik melalui berbagai analisis dapat menjadi sebuah informasi. Suharsimi menjelaskan, data adalah hasil pencatatan penelitian baik berupa fakta atau anagaka sumber data dalam penelitian data primier yang merupakan data yang di peroleh langsung dari subjeck penelitiana langsung sebagi subjek langsung dengan menggunkan penelitian menggunakan alat pengukuran atau pengambilan data langsung sebagi subjek langsung informasi yang di cari. Data primer di sini sebagai dimkasud sebagi data yang di proleh langsung dari sumber asli yaitu hasil jawab angket dari seluruh responden yaitu BMT AL MUSABBIN

2. Variabele Penelitian

Variabele secara sederhana dapat di artikan sebagai individu, objek gejala pristiwa yang dapat di ukur secara kuantitatif maupun kualitatif. Variabele yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabele.¹⁵

- a. Variable bebas adalah varaiable yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variable terikat dan memiliki hubungan positif

¹⁴Tony Wijaya, Metodologi Penelitian..., hal. 37

¹⁵Saifuddin Azwar, Metode Penelitian (Yogyakarta; Pusaka Pelajar, 20101) hal.

atau negatif. Pada penelitian ini variable bebas yang di gunakan disiplin kerja islami dan disiplin kerja islami terdiri dari variable disiplin kerja islami yang diberi simbol (X1) dan variable disiplin kerja diberikan simbol (X2).

- b. Variabel terikat adalah faktor yang di amati dan di ukur untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh dari variabel bebas. Pada penelitian ini variable terikat yang digunakan adalah karyawan BMT AL MUSABBIHIN.

3. Skala Pengukuran

Tujuan dari teknik skala pengukuran sebuah variabel yaitu untuk mengetahui karakteristik variabel berdasarkan ukurannya. Sehingga dapat di bedakan atau di urutkan berdasarkan karakteristik variabel tersebut.¹⁶

Sekala yang di gunakan dalam pengukuran adalah skala likert yang terdiri dari lima tingkatan jawaban yang dapat di lihat pada tabel 3.1 di bawah ini.

Tabel 3.2 Skala Penelitian

O	PERNYATAAN	SKOR
	Sangat Setuju (SS)	5
	Setuju (S)	4
	Netral (N)	3

¹⁶Puguh Suharso, Metode Penelitian ..., hal. 39

	Tidak Setuju (TS)	2
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan cara peneliti untuk mengumpulkan data

a. Observasi

Observasi merupakan teknik penelitian yang menuntut adanya pengamatan oleh peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian pada BMT AL MUSABBIHIN¹⁷

b. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk di jawab oleh karyawan BMT AL MUASABBIHIN¹⁸

F. Teknik Analisis Data

¹⁷Husein Umar, Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Bisnis, (Jakarta; Raja Grafindo, 2014) hal. 51

¹⁸Ibid, hal. 142

Teknik analisis data digunakan dan diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan¹⁹. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke validan suatu instrumen. Validitas menunjukkan drajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.²⁰

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 *for Windows* dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai rhitung $>$ rtabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid
2. Jika nilai rhitung $<$ rtabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid
3. Jika rhitung dapat dilihat pada kolom *CorrectedItemCorrelation*.

b. Uji Reliabilitas

Realibilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Ide pokok yang terkandung dalam konsep reabilitas sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Instrumen realibel adalah instrumen yang apa bila digunakan berulang kali untuk

¹⁹Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif ..., hal. 31

²⁰Sugiono, Metode Penelitian Bisnis (Bandung; Alfabeta, 2008) hal. 455

mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner.²¹

Untuk mengukur uji realibilitas dengan uji Crondach Alpha menggunakan SPSS yaitu variabel dikatakan raelibel jika memberikan Crondach Alpha $> 0,6$. Adapun pengelompokan dalam di bagi menjadi lima kelas rang yang sama, sehingga ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai Cronbach Alpha 0,00 sb 0.20 berarti kurang realibel
2. Nilai Cronbach Alpha 0,21 sb 0.40 berarti agak realibel
3. Nilai Cronbach Alpha 0,41 sb 0.60 berarti cukup realibel
4. Nilai Cronbach Alpha 0,61 sb 0.80 berarti realibel
5. Nilai Cronbach Alpha 0,81 sb 1.00 berarti kurang realibel

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan prosudur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis tersebut. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X dan Y, peneliti menggunakan pengujian sebagai berikut:²²

a. Uji t

²¹ Agus Eko Sujianto, Aplikasi Statistik SPSS 16.0 (Jakarta; Prestasi Pustaka, 2009) hal.

²² Imam Ghazali, Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19, (Semarang; Universitas Diponegoro, 2011) hal. 160

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai antara t hitung dengan t tabel.²³ Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

H_0 : variabel-variabel bebas (displin kerja islami) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

H_a : variabel-variabel bebas (displin kerja islami) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

b. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat keberartian pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen atau sering disebut uji kelinearan persamaan regresi. Bilai nilai f hitung lebih besar dari f tabel, maka bisa dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.²⁴ Dalam variabel ini uji statistik F digunakan untuk menegetahui disiplin kerja islami (X_1), disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

²³ Sugiono, Metode Penelitian ..., hal. 458

²⁴ Imam Ghazali, Aplikasi analisis Multivariate..., hal. 163

c. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji R^2 digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, sehingga dihitung koefisien determinasi (k_d) dengan asumsi-asumsi faktor lain diluar variabel dan dianggap konstan atau tetap.²⁵ Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan variabel bebas (disiplin kerja islami dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan) tergolong terbatas. Begitupun sebaliknya nilai yang mendekati satu diartikan variabel bebas (disiplin kerja islami dan disiplin kerja) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

²⁵ Ibid, hal. 164

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat BMT AL-MUSABBIHIN

Koperasi syariah BMT AL-Musabbihin didirikan pada bulan juni 2104 berdasarkan akte pendirian No. 18 diadapan notaris Irwan Santoso, SH tanggal 17 Oktober 2014. Pada awalnya koperasi syariah BMT AL-Musabbihin mulai usaha bergerak dibidang simpan pinjam.

Simpanan

1. Simpanan dengan produk tabungan berkah
2. Simpanan berjangka dengan produk deposito

Pinjaman

1. Pinjaman yang diberikan khusus untuk golongan mikro yang dapat digunakan untuk pedagang kecil/golongan ekonomi lemah maupun untuk konsumtif

Kegiatan operasional simpanan Tabungan Berkah sampai posisi akhir januari 2015 telah mencapai 143 nasabah dengan menghimpun dana sebesar Rp.115.661.000,- sedangkan untuk pinjaman sampai akhir Januari 2015 BMT AL-Musabbihin telah menyalurkan pembiayaan kepada pedagang kecil maupun fasilitas konsumtif sebanyak 143 nasabah dengan total plafond sebesar Rp. 618.083.000,-. Seiring dengan perkembangan kegiatan BMT Musabbihin dengan pembinaan pembiayaan kepada pedagang kecil khususnya, BMT bekerja sama dengan IKMT telah mencoba memberikan fasilitas untuk peternak sapi sebanyak

40 ekor yang diprioritaskan untuk memenuhi kebutuhan hewan qurban di Masjid Al-Musabbihin.

Disamping itu BMT Musabbihin akan mencoba memberikan fasilitas di sektor pertanian/petani rakyat, dan saat ini BMT Musabbihin bekerja sama dengan pihak Aceh Sepakat sedang melakukan uji coba khusus tanaman jagung seluas +/- 1 hektar dengan pemenuhan syarat para petani untuk pengolahan tanah, dengan menggunakan pupuk organik. Dengan berkembangnya informasi atas kegiatan BMT Musabbihin kepada masyarakat melalui keluarga besar IKMT serta peran aktif keluarga besar pengurus Aceh Sepakat cabang III Medan dan anggotanya, BMT Musabbihin mengalami kendala kekurangan dana untuk memenuhi kebutuhan modal kerja calon nasabah, khususnya nasabah retail seperti pedagang kecil, petenakan, dan pertanian yang berada disekitar Medan Sunggal.

B. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 20 orang yang dijadikan sampel untuk penelitian merupakan karyawan BMT Al-Musabbihin kota Medan. Dalam penelitian ini karakteristik yang ingin diketahui adalah jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja responden. Untuk lebih jelasnya mengenai data diri responden tersebut dapat dilihat pada karakteristik tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

o	Karakteristik Responden	Ur aian	Jum lah	Persenta se (%)
----------	------------------------------------	--------------------	--------------------	----------------------------

	Jenis Kelamin	La ki-laki	7 13	35.00 65.00
		Per empuan		
	Jumlah		20 orang	100
	Umur	<3	-	-
		0	4	20.00
		31	4	20.00
		– 40 th	12	60.00
		41		
		– 50 th		
		51		
		– 60		
	Jumlah		20	100
	Pendidikan	SM	5	25.00
		A	12	60.00
		D3	3	15.00
		S1		
	Jumlah		20	100
	Masa Kerja	1	3	15.00
		th	8	40.00
		2 –	4	20.00
		3 th	3	15.00
		3 –		
		4 th		
		4 –		
		5 th		
	Jumlah		20	100

Dari 4.1 diketahui bahwa jenis kelamin jumlah karyawan perempuan yaitu 65.00% lebih banyak dibandingkan karyawan laki-laki yaitu 35.00%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan sebagai proporsi yang paling besar dibandingkan dengan karyawan laki-laki pada BMT Al-Musabbihin.

Untuk umur responden terbanyak adalah 21 tahun sampai 30 tahun sebanyak 9 orang atau 45.00 %. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada BMT Musabbihin sebagian besar masih muda dan pada umur masih produktif. Karyawan memiliki disiplin, kemampuan dan keterampilan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada karyawan BMT Musabbihin kota Medan diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah D3 berjumlah 12 orang. Hal ini dikarenakan D3 merupakan standar yang ditentukan oleh BMT Musabbihin selain itu ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan yang berpendidikan D3 cukup mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya karakteristik masa kerja responden mendominasi adalah 2 sampai 3 tahun, dapat disimpulkan bahwa karyawan BMT Al Musabbihin kota Medan tergolong masa kerjanya belum terlalu lama. Hal ini dapat kita lihat pada sejarah singkat perusahaan yang menunjukkan bahwa BMT Al Musabbihin dibentuk sekitar 5 tahun.

a. Tanggapan Responden Terhadap Penelitian

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis terhadap tanggapan yang diberikan oleh responden

berkaitan dengan pernyataan yang disebarkan terdiri dari 13 item pernyataan yaitu 8 item pernyataan disiplin kerja dan 5 item kompetensi pernyataan kinerja karyawan.

Kriteria hasil

Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Nilai terendah = $1 \times 1 = 1$
2. Nilai tertinggi = $1 \times 5 = 5$
3. Interval kelas =
$$\frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai t}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,80$$

Sehingga diperoleh sebaran kelasnya menjadi :

1. $1.00 - 1.80 =$ Sangat Tidak Baik
2. $1.81 - 2.60 =$ Tidak Baik
3. $2.61 - 3.40 =$ Cukup Baik
4. $3.41 - 4.20 =$ Baik
5. $4.21 - 5.00 =$ Sangat Baik

b. Responden Terhadap Variabel Disiplin kerja

Variabel disiplin kerja pada penelitian ini diukur melalui 8 indikator. Hasil tanggapan dari responden terhadap variabel disiplin kerja dijelaskan pada tabel 4.2

Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Skor					Jumlah	Skor Total	Rata-rata
		1	2	3	4	5			
	Dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					0	0	7	.35
	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin				0		0	6	.3
	Penentuan yang ditetapkan perusahaan yang ditaati oleh karyawan						0	4	.2
	Menuntaskan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan atasan					3	0	1	.55
	Tidak menerima karyawan pekerjaan walau gaji lebih tinggi						0	0	
	Apa bila ada pekerjaan tambahan dapat dikerjakan tepat waktu				0		0	4	.2
	Membantu rekan kerja apabila dibutuhkan				2		0	0	.5
	Bekerja sesuai waktu dengan waktu yang telah					4	0	1	.55

	ditentukan								
Rata-rata									.34

1. 1.00 – 1.80 = Sangat Tidak Baik
2. 1.81 – 2.60 = Tidak Baik
3. 2.61 – 3.40 = Cukup Baik
4. 3.41 – 4.20 = Baik
5. 4.21 – 5.00 = Sangat Baik

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja berada pada 4.34 yang berarti sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai BMT Al-Musabbihin kota Medan memiliki disiplin kerja yang sangat baik.

Indikator disiplin kerja islami yang memiliki rata-rata tanggapan tertinggi responden sebesar 4.55. Nilai tanggapan ini berada pada rentang nilai 4.21 – 5.00 (Sangat Baik) untuk pernyataan “Menuntaskan pekerjaan sesuai intruksi yang di berikan atasan dan Bekerja sesuai waktu dengan waktu yang telah ditentukan” artinya tanggapan responden tersebut sangat baik. Hal ini menunjukkan pegawai BMT Al-Musabbihin untuk disiplin kerja islami sangat penting dan diutamakan dalam pekerjaan.

c. Responden Terhadap Variabel Kinerja

Variabel kinerja pada penelitian ini diukur melalui 5 indikator. Hasil tanggapan dari responden terhadap variabel kinerja dijelaskan pada tabel 4.3

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja

No	Pernyataan	Skor					ml	kor Total	ata- rata
	Setuju bahwa prestasi kerja karyawan merupakan perilaku yang nyata dalam meningkatkan kinerja						0	2	,1
	Mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja				3		0	9	,45
No	Pernyataan	Skor					ml	kor Total	ata- rata
	Tiba dikantor selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja yang telah berlaku			2			0	0	
	Melalui kerja sama yang baik antara pegawai mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan			0			0	3	,65
	Selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan				2		0	0	,5

Rata-rata	,94
------------------	------------

1. 1.00 – 1.80 = Sangat Tidak Baik
2. 1.81 – 2.60 = Tidak Baik
3. 2.61 – 3.40 = Cukup Baik
4. 3.41 – 4.20 = Baik
5. 4.21 – 5.00 = Sangat Baik

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja berada pada 3,94 yang berarti baik. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai BMT Al-Musabbihin kota Medan memiliki disiplin kerja yang baik.

Indikator kinerja yang memiliki rata-rata tanggapan tertinggi responden sebesar 4.45. Nilai tanggapan ini berada pada rentang nilai 4.21 – 5.00 (Sangat Baik) untuk pernyataan “Mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja” artinya tanggapan responden tersebut sangat baik. Hal ini menunjukkan pegawai BMT Al-Musabbihin untuk kinerja sangat penting dan diutamakan dalam pekerjaan.

d. Regresi Liner Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas dan variabel terikat.

Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini.

Tabel 4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.853	1.199		.049
	Kinerja_Karyawan	.108	.303	.202	.744

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Berdasarkan tabel diatas maka dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = b_1 X_1$$

$$Y = 202 X_1$$

Dari persamaan regresi linear berganda (b_1) untuk variabel disiplin kerja islami ($b_1 = 202$) ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil signifikan sebesar 0.000, hal ini berarti variabel disiplin kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

e. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan uji F atau uji Anova. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5 %. Jika probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis ditolak dan jika probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5 Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.007	1	.007	.128	.744 ^a
	Residual	.156	3	.052		
	Total	.163	4			

a. Predictors: (Constant), Kinerja_Karyawan

b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Berdasarkan tabel 4.5 diatas terlihat bahwa nilai signifikan variabel disiplin kerja islami $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000, dengan $F_{hitung} 12.8 > F_{tabel} 4.41$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja islami terhadap kinerja karyawan pada BMT Al-Musabbihin kota Medan

f. Uji Parsial (F)

Uji parsial atau uji t mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 5 %.

- Jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak. Artinya variabel secara sendiri – sendiri tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependent.
- Jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya variabel secara sendiri – sendiri memiliki pengaruh terhadap variabel dependent.

Berdasarkan hasil analisis didapat nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja islami sebesar 12.8 angka ini menunjukkan bahwa nilai

$t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 4.41 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan disiplin kerja islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Pembahasan

Setelah seluruh data diuraikan dalam penelitian ini, maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan dari hasil data yang telah diolah. Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan seluruh karyawan BMT Al-Musabbihin kota Medan, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang tertinggi untuk variabel disiplin kerja islami dengan rata-rata 4,34. Nilai tanggapan ini berada pada rentang nilai 4,21 – 5,00 (Sangat Baik). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan pada BMT Al-Musabbihin sehingga visi dan misi perusahaan dapat terwujud dengan baik dengan indikator disiplin kerja islami yaitu dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin, Penentuan yang ditetapkan perusahaan yang ditaati oleh karyawan, Menuntaskan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan atasan.

Dari indikator disiplin kerja islami diatas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga disiplin kerja dapat diperkuat atau dipertahankan untuk meningkatkan hasil atau kinerja BMT Al Musabbihin kota Medan dan mampu bersaing dengan perusahaan dibidang yang sama.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

D. Kesimpulan

Berdasarkan Hasil penelitian dan pembahasan yang di uraikan bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil penelitian Hipotesis pertama membuktikan (H1) membuktikan bahwa secara kopersial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karawan BMT AL MUSABBIHIN. Hal ini semakin baik yang dimiliki karyawan sesuai keterampilan dan kemampuan yang di miliki pegawai pada bidang pekerjaannya untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian untuk Hipotesis (H2) membuktikan bahwa secara simultan atau bersama-sama antara variabel disiplin kerja islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT Al-Musabbihin kota Medan. Hal ini berarti jika disiplin kerja islami diterapkan pada BMT Al-Musabbihin kota Medan maka kinerja karyawan meningkat.

E. Saran

Dari hasil penelitian diatas Penulis dapat menyararankan untuk meningkatkan kinerja BMT Al-Musabbihin kota Medan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, untuk tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja islami karyawan dalam kategori atau dapat dilihat dalam keadaan baik. Hal ini harus dipertahankan dan diamalkan dalam pekerjaan sehari-hari untuk meningkatkan kinerja yang lebih optimal dan memuaskan

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik 17.00*. Jakarta; Prestasi Pustaka. 2009
- Amstrong dan Buron, *Manajemen Kinerja*. Jakarta; Maret 2012
- Fefti Catur Wulandari, *Effect of Dicipline*, Semarang; 20067
- Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Untuk Bisnis*, Jakarta;Grafindo, 2014.
- Imam Ghazali, *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang, Universitas Diponegoro, 2011
- Rivai, *Disiplin Kerja Islami*, Bandung; Rajawali Pers 2011
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta; Pusaka Pelajar 2010
- Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Bandung; Mandar Maju 2010
- Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implementasi*, Yogyakarta; Graha Ilmu 2012
- Sutrisno, *Manajemen sumber Daya Manusia*, Jakarta; Kencana Media Group 2009
- Singodimedjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Kencana 2002
- Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung; alfabeta, 2013
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif*
- Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung; Alfabeta 2008
- Tony Wijaya, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta; Graha Ilmu 2013
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Erlangga 2012



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Sila kunjungi kami melalui website:
www.umsu.ac.id



Hal : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada : Yth Dekan Fai UMSU
Di
Tempat

02 Rabiul Akhir 1437
29 Nopember 2018 M

Dengan Hormat
Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : M.FEBRY ANSHA LUBIS
Npm : 1501280014
Program Studi : Manajemen dan Bisnis Syariah
Kredit Kumulatif : 3,21
Megajukan Judul sebagai berikut :



No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Pengaruh Displin Kerja Islami Terhadap Kinerja Karwan pada BMT AL Musabihin Komplek Tasbih Medan.	 7/12' 2018	Dr. Hj. Mawati 	 7-18 
2	Analisis Laporan Keuangan Pada BMT AL Musabihin Komplek Tasbih Medan			
3	Analisis Pelayanan Terhadap Pelanggan PT.PLN Up3 Medan			

Demikian Permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya

(M.FEBRY ANSHA LUBIS)

Keterangan :

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
 3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Silahkan kunjungi kami di agoradigital
medan dan tangginya



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa	: M.FEBRY ANSHA LUBIS
NPM	: 1501280014
Program Studi	: Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang	: S1 (Strata Satu)
Ketua Program Studi	: Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing	: Dr.Hj. Maya Sari, S.Pd, M.Si
Judul Skripsi	: Pengaruh Displin Kerja Islami Terhadap Kinerja karyawan pada BMT AL Musabbihin Komplek Tasbih Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
8/3-22	Proses penulisan skripsi & Review Masing Masing		
11/3-22	Kesimpulan & Saran		
13/3-22	Ace. Sidang		

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Medan, 13 Januari 2019

Dekan

Dr. Muhammad Qorih, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Skripsi

Dr.Hj. Maya Sari ,SE, MAK



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id

E-mail : rektor@umsu.ac.id

Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk mempertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama Mahasiswa	: M. Febry Ansha Lubis
Npm	: 1501280014
Semester	: VIII (Delapan)
Program Studi	: Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi	: Pengaruh Disiplin Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Al Musabbihin Komplek Tasbih Medan

Medan, 13 Maret 2019

Pembimbing Skripsi

Dr. HJ Maya Sari SE, M. AK

Disetujui oleh

Dekan
Fakultas Agama Islam

Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah

Isra Hayati, S.Pd, M.Si



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kaptem Mukhtar Basri No.3 Medan 20238 Telp.(061)6622400 Fax.(061)6623474,6631003

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Ungkap Bendera & Cengkeram

Bila tidak jumbuh surat ini agar diabaikan
Nomor dan tanggalnya

Nomor : /IL.3/UMSU-01/F/2019
Lamp : -
Hal : Izin Riset

16 J.Akhir 1440 H
21 Februari 2019M

Kepada Yth : **Pimpinan BMT Al Musabbihin**
Di

Tempat,

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka menyusun Skripsi Mahasiswa guna memperoleh Gelar Sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada Mahasiswa kami yang mengadakan Penelitian/Riset dan Pengumpulan Data dengan :

Nama : **M.FEBRY ANSHA LUBIS**

NPM : **1501280014**

Semester : **VIII**

Fakultas : **Agama Islam**

Judul Skripsi : **pengaruh Displin kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada BMT AL MUSABBIHIN KOMPLEK TASBIH Medan**

Demikianlah hal ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

A.n Dekan

Wakil Dekan I



Zailani, S.Pd.I, MA



KOPERASI SYARIAH BMT MUSABBIHIN

Tasbeah Beriman

Email: bmtmusabbihin@gmail.com

Website : www.bmtmusabbihin.com

Jl. Setia budi komplek Tasbeah Blok C No.99- Medan (061) 8201084

Nomor : 14/BMT Musabbihin /2019
Lampiran : -
Perihal : Pengambilan Data (riset) dan Wawancara.

Kepada Yth,
Bapak Dekan
FAKULTAS AGAMA ISLAM
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Medan.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh,

Sehubungan pengambilan data riset oleh mahasiswa FAKULTAS AGAMA ISLAM Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini kami menerangkan bahwa ;


Nama : M. Febry Ansah Lubis
NPM : 1501280014
Fakultas : Agama Islam
Programa Study : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah BMT Musabbihin Komplek Tasbi Medan.

Benar telah melakukan penelitian, wawancara, dan pengumpulan data pada Koperasi Syariah BMT Musabbihin pada tanggal 11 – 12 Maret 2019 untuk penyelesaian Skripsi.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Medan, 12 Maret 2019
Koperasi Syariah BMT MUSABBIHIN
Komplek Tasbeah Blok C 99 Medan


Ponidjan, SE.
Manager Opr.



Unggul Cerdas & Terpercaya

Edisi keempat surat ini agar diberikan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6522400

Website : www.umsu.ac.id

E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : M.FEBRY ANSHA LUBIS
NPM : 1501280014
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Dr.Hj. Maya Sari, S.Pd, M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Displin Kerja Islami Terhadap Kinerja karyawan pada BMT AL Musabbihin Komplek Tasbih Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
30-01-2019	Revisi : Identifikasi Masalah. BAB I Rumusan Masalah Fujuan latar belakang masalah		
31-01-2019	Revisi : indikator Displin Kerja BAB II		
22-02-2019	Ace, sumbu proposal		

Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Medan, Januari 2019

Pembimbing Skripsi

Dr.Hj. Maya Sari, S.Pd, M.Si



Unggul, Amal & Taqwa

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nama dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang diselenggarakan pada hari Sabtu, 16 Februari 2019 M, menerangkan bahwa :

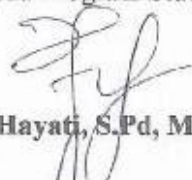
Nama : M. Febriansha Lubis
Npm : 1501280014
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Al-Musabbihin Komple Tasbih Medan

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi.

Medan, 16 Februari 2019

Tim Seminar

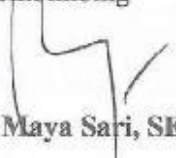
Ketua Program Studi


(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Sekretaris Program Studi


(Khairunnisa, MM)

Pembimbing


(Dr. Hj. Maya Sari, SE, M.Ak)

Pembahas


(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan

Wakil Dekan I



Zailani, S.PdI, MA



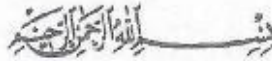
MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Bila menjabar surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pada hari ini Sabtu, 16 Februari 2019 M telah diselenggarakan Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah menerangkan bahwa :

Nama : M. Febriansha Lubis
 Npm : 1501280014
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Al- Musabbihin Komplek Tashih Medan

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	- Perbaiki cover - Perbaiki kata pengantar
Bab I	- Perbaiki Daftar tabel & Penulisan nomor halaman. - Perbaiki penulisan body note hanya footnote saja
Bab II	- Perbaiki rumusan masalah dan tujuan penelitian. - Perbaiki manfaat penelitian
Bab III	- Perbaiki bab II, struktur penulisan proposal dan tambahkan kerangka berpikir.
Lainnya	- Perbaiki tulisan salah ketik - Tambahkan teori indikator kinerja karyawan
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 16 Februari 2019

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Pembimbing

(Dr. Hj. Maya Sari, SE, M.Ak)

Sekretaris Program Studi

(Khairunnisa, MM)

Pembahas

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama	: M. Febry Ansha Lubis
NPM	: 1501280014
Tempat, Tanggal Lahir	: Medan, 16 Februari 1997
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Agama	: Islam
Kewarganegaraan	: Indonesia
Alamat	: Medan, Kecamatan Medan Helvetia
Nama Orangtua	
a. Ayah	: Mhd. Kepler Lubis
b. Ibu	: Jumilah Daulay

B. Jenjang Pendidikan

SD Al-Wasliyah	Tamat Tahun 2009
SMP Al-Wasliyah	Tamat Tahun 2012
SMA Panca Budi	Tamat Tahun 2015
S1 UMSU	Tamat Tahun 2019

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya dengan rasa tanggung jawab.

Medan, 13 Maret 2019

Penulis

M. Febry Ansha Lubis

NPM:1501280014